

مدیریت منابع انسانی
بین‌المللی
(نظریه و عمل)

تألیف
دکتر علی نقی امیری
بلال پناهی

تهران

۱۳۸۹

سرشناسه: امیری، علی نقی، ۱۳۳۷-

عنوان و نام پدیدآور: مدیریت منابع انسانی بین‌المللی (نظریه و عمل) / علی نقی امیری، بلال پناهی.
 مشخصات نشر: تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی؛ قم: دانشگاه تهران، پردیس قم، ۱۳۸۹.

مشخصات ظاهری: دوازده، ۳۶۸ ص.؛ مصور، جدول، نمودار.

فروست: «سمت»؛ ۱۴۵۱. مدیریت؛ ۱۰۶.

شابک: ۵-۵۸۵۵-۵۳۰-۹۶۴-۹۷۸-۵۱۵۰۰ ریال.

وضعیت فهرست‌نویسی: فیپا

یادداشت: پشت جلد به انگلیسی: Alinaghi Amiri, Belal Panahi. International Human Resource Management: Theory and Practice.

یادداشت: واژه‌نامه.

یادداشت: کتابنامه: ص. ۳۴۵-۳۵۶.

موضوع: لیووی انسانی — مدیریت

شناسه افزوده: پناهی، بلال، ۱۳۵۹-

شناسه افزوده: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.

شناسه افزوده: دانشگاه تهران، پردیس قم.

رده‌بندی کنگره: ۱۳۸۹ الف ۸/۵/ن ۹ HF ۵۵۴۹/۵

رده‌بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۱

شماره کتابشناسی ملی: ۲۳۹۲۵۸۶



مدیریت منابع انسانی بین‌المللی (نظریه و عمل)

دکتر علی نقی امیری (عضو هیئت علمی پردیس قم دانشگاه تهران) و بلال پناهی
 سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم
 انسانی و پردیس قم دانشگاه تهران

چاپ اول: زمستان ۱۳۸۹

تعداد: ۲۰۰۰

حروفچینی و لیتوگرافی: «سمت»

چاپ و صحافی: سازمان چاپ و انتشارات، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

قیمت: ۵۱۵۰۰ ریال. در این نوبت چاپ قیمت مذکور ثابت است و فروشندگان و عوامل
 توزیع مجاز به تغییر آن نیستند.

هر شخص حقیقی یا حقوقی که تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه ناشران یا مؤلف،
 نشر یا پخش یا عرضه یا تکثیر یا تجدید چاپ نماید، مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

تهران، بزرگراه جلال آل احمد، غرب پل یادگار امام (ره)، روبه‌روی پمپ گاز،
 کد پستی: ۱۴۶۳۶، تلفن: ۴۴۲۴۶۲۵۰، نمابر: ۴۴۲۴۸۷۷۷.

نشانی: www.samt.ac.ir info@samt.ac.ir

قم، بلوار دانشگاه (ابتدای جاده قدیم تهران)، کد پستی: ۳۷۱۸۱۱۷۴۶۹، ص. پ ۳۵۷، تلفن:

۰۲۵۱۶۶۴۰۸۲، نمابر: ۰۲۵۱۶۶۴۰۸۱

<http://qe.ut.ac.ir> qm-college@ut.ac.ir

پیام پژوهش

نیاز گسترده دانشگاهها به متون درسی، به ویژه در رشته‌های علوم انسانی، و محدود بودن امکانات مراکز علمی و پژوهشی که خود را موظف به پاسخگویی به این نیازها می‌دانند، ایجاب می‌کند امکانات موجود با همکاری دانشگاهها و مراکز پژوهشی در مسیر اهداف مشترک به خدمت گرفته شود تا افزون بر ارتقای کیفی و کمی منابع درسی از دوباره کاری جلوگیری به عمل آید.

به همین منظور، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی و پردیس قم دانشگاه تهران اولین کار مشترک خود را با انتشار کتاب مدیریت منابع انسانی بین‌المللی به جامعه علمی کشور عرضه می‌کنند.

این کتاب برای دانشجویان رشته مدیریت دولتی به عنوان منبع اصلی درس «مدیریت منابع انسانی بین‌المللی» به ارزش ۳ واحد برای دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد تدوین شده است. امید است علاوه بر جامعه دانشگاهی، کلیه مدیران و سایر علاقه‌مندان نیز از آن بهره‌مند شوند.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	پیشگفتار
۷	فصل اول: مدیریت منابع انسانی: نگاهی کلی
۷	مقدمه
۹	تعریف مدیریت منابع انسانی
۱۳	اهداف مدیریت منابع انسانی
۱۶	عملکردها، وظایف و نقشهای مدیریت منابع انسانی
۱۶	وظایف مدیریت منابع انسانی
۲۰	تاریخچه مدیریت منابع انسانی
۲۳	اهمیت مدیریت منابع انسانی
۲۵	توسعه نظری HRM و الگوهای آن
۲۵	الگوهای ماشینی
۲۷	الگوهای غیر ماشینی
۲۸	توسعه مدیریت منابع انسانی بین‌المللی (IHRM)
۲۸	عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی در بازار جهانی
۳۲	ماهیت صنایع و شرایط بازار نیروی کار
۳۳	تغییر محیط کار
۳۳	چالشهای آینده در HRM
۳۶	چشم‌انداز مدیریت منابع انسانی
۳۷	گسترش تکنیکها و فلسفه HRM
۳۸	ضرورت به روز بودن HRM
۳۹	تعریف مدیریت منابع انسانی فراملیتی (IHRM)
۴۲	ابعاد و کارکردهای مدیریت منابع انسانی بین‌المللی

۴۲	ابعاد اصلی IHRM
۴۳	سایر وظایف و فعالیتهای IHRM
۴۶	الگوهای IHRM
۵۰	خلاصه فصل
۵۱	پرسشهایی برای بحث و بررسی
۵۲	فصل دوم: وجوه مدیریت منابع انسانی فراملیتی
۵۲	مقدمه
۵۳	جنبه‌های کلیدی چهارچوب مفهومی IHRM
۵۴	نیروی کار جهانی
۵۹	شرایط بین‌المللی
۷۳	شرایط ملی
۷۴	موضوعات راهبردی
۷۷	موضوعات عملیاتی
۷۸	IHRM به عنوان یک حرفه (مسیرهای شغلی IHRM)
۷۹	قابلیتهای حرفه‌ای (شایستگیها و قابلیت‌های IHRM)
۸۰	آینده
۸۱	آیا IHRM می‌تواند یک راه‌حل جهان‌شمول ارائه دهد؟
۸۲	خلاصه فصل
۸۳	پرسشهایی برای بحث و بررسی
۸۵	فصل سوم: نیروی کار جهانی
۸۵	مقدمه
۸۷	مهارتهای مدیران در قرن بیست و یکم
۸۷	الف) هوش فرهنگی
۹۶	ب) نگرش سیستمی
۹۶	ج) برقراری تعادل بین جهانی اندیشیدن و محلی عمل کردن
۹۷	د) مهارت اعمال مدیریت تغییر در دوره گذار

۹۷	ه) توانایی کار هم‌زمان در فرهنگهای گوناگون
۹۷	و) دیدگاه جهان‌محوری به جای خود‌محوری
۹۸	ز) توانایی انجام دادن کار گروهی
۹۸	ح) مهارت در زبانهای خارجی
۹۹	ط) مهارت در استفاده از رایانه
۹۹	ی) مهارت اعمال مدیریت در بستر بین‌المللی
۱۰۱	آموزش مدیران در قرن بیست و یکم
۱۰۱	ضرورت تغییر در نحوه مدیریت مراکز آموزش جهانی
۱۰۲	ویژگیهای مراکز آموزش مدیریت جهانی
۱۰۳	ضرورت آموزش و جهانی شدن مدیریت منابع انسانی
۱۰۵	شاخصهای نیروی کار جهانی از نظر سازمانهای حقوقی
۱۰۵	الف) بهره‌وری نیروی کار
۱۰۶	ب) میزان بیکاری
۱۰۶	ج) میزان مشارکت در کار
۱۰۹	گرایش مؤسسات بین‌المللی در رابطه با HRM
۱۰۹	سازمان بین‌المللی کار (ILO)
۱۱۱	صندوق بین‌المللی پول (IMF)
۱۱۳	بانک جهانی (WB)
۱۱۴	سازمان تجارت جهانی (WTO)
۱۱۶	پیمان تجارت آزاد امریکای شمالی (NAFTA)
۱۱۶	اتحادیه اروپایی (EU)
۱۲۱	جهانی شدن و تأثیر آن بر IHRM
۱۲۱	مفهوم و فلسفه جهانی شدن
۱۲۳	جهانی شدن و تأثیر تنوع فرهنگی بر مدیریت و HRM
۱۲۴	خصوصیات جهانی شدن
۱۲۴	ابعاد اجتماعی جهانی شدن و تأثیر آن بر IHRM
۱۲۶	اصول HRM در عصر جهانی شدن

۱۲۸	خلاصه فصل
۱۲۹	پرسشهایی برای بحث و بررسی
۱۳۱	فصل چهارم: مدیریت منابع انسانی در یک محیط بین‌المللی
۱۳۱	مقدمه
۱۳۲	دلایل توجه روزافزون به IHRM
۱۳۴	رویکردهای مختلف به IHRM
۱۳۴	مروری بر مطالعات، تاریخچه و رویکردهای IHRM
۱۳۷	رویکردهای مختلف در تعریف IHRM
۱۳۹	جایگاه ویژه MNC ها در IHRM
۱۴۰	رویکردهای مدیریت منابع انسانی در MNC ها
۱۴۷	مدیریت منابع انسانی تطبیقی و بین‌المللی در MNC ها
۱۵۷	خلاصه فصل
۱۵۷	پرسشهایی برای بحث و بررسی
۱۵۹	فصل پنجم: شرایط ملی مدیریت منابع انسانی بین‌المللی
۱۵۹	مقدمه
۱۶۰	نقش دولت
۱۶۲	انجمنهای کارفرمایی
۱۶۴	مؤسسات تخصصی برای مدیران منابع انسانی
۱۶۵	نقش کارکنان
۱۶۵	اتحادیه‌های تجاری
۱۶۶	الف) تأثیر بر سطوح دستمزد
۱۶۶	ب) محدود کردن تغییر ناپذیری سطح استخدام
۱۶۷	ج) کند کردن ادغام جهانی
۱۷۱	شوراهای کاری
۱۷۳	خلاصه فصل
۱۷۴	پرسشهایی برای بحث و بررسی

۱۷۵	فصل ششم: جنبه‌های راهبردی مدیریت منابع انسانی فراملیتی
۱۷۵	مقدمه
۱۷۷	تعریف مدیریت منابع انسانی فراملیتی راهبردی (SIHRM)
۱۷۸	ضرورت تناسب راهبردی
۱۷۸	راهبردهای رقابتی، عملیاتی و منابع انسانی
۱۷۸	تفاوت راهبرد شرکت و HRM
۱۷۹	مدل تلفیقی راهبرد کلی شرکت و HRM
۱۸۰	سؤالات عمده در حیطه SIHRM
۱۸۱	دستورالعمل عمده راهبردی برای مؤسسات
۱۸۲	اهداف SIHRM
۱۸۴	رویکردهای مختلف به SIHRM
۱۸۴	رویکردهای بازارمحور
۱۸۶	رویکرد منبع‌محور
۱۸۶	رویکرد ترکیبی
۱۸۸	SIHRM در شرایط فراملیتی: ایجاد هم‌افزایی
۱۸۸	اهمیت توجه به تنوع فرهنگی در کسب مزیت رقابتی در MNCها
۱۹۱	کنترل و جهت‌گیری راهبردی منابع انسانی در MNCها
۱۹۴	شناخت موقعیت: راهبردهای IHRM در شرایط ملی چندگانه
۱۹۶	مدیریت راهبردی نیروی کار بین‌المللی: تفکر جهانی، عمل محلی
۱۹۷	ضرورت انعطاف‌پذیری شرکتها
۱۹۸	ضرورت توجه به تنوع فرهنگی
۱۹۸	ضرورت مدیریت تنوع فرهنگی
۲۰۴	مدیریت انتقالات
۲۰۶	ادغامها و اکتسابها: موضوعی چالشی برای راهبردهای IHRM
۲۱۱	خلاصه فصل
۲۱۲	پرسشهایی برای بحث و بررسی
۲۱۴	فصل هفتم: وجوه عملیاتی مدیریت منابع انسانی بین‌المللی
۲۱۴	مقدمه

۲۱۶	جذب و انتخاب
۲۱۶	ضرورت تشخیص ورودیها به سازمان
۲۱۷	انواع تشخیص
۲۱۹	اریب معیار
۲۲۲	اریب در ارزیابی ساختار
۲۲۵	رویکردهایی به آموزش تنوع
۲۲۵	طبقات آموزش تنوع
۲۲۷	مقوله‌های یادگیری تنوع
۲۳۰	اهداف افزایش اثربخشی چندفرهنگی
۲۳۱	عناصر برنامه‌های مؤثر آموزش تنوع
۲۳۲	آموزش سیستمی
۲۳۳	مدیران اعزامی
۲۳۳	محدودیت‌های مطالعه راجع به مدیران اعزامی
۲۳۳	شوکن فرهنگی
۲۳۷	جذب و آموزش مدیران خارجی اعزامی
۲۴۱	کاهش فشارهای روانی اعزام به خارج
۲۴۶	خلاصه فصل
۲۴۷	پرسشهایی برای بحث و بررسی
۲۴۹	فصل هشتم: مسیرهای شغلی بین‌المللی
۲۴۹	مقدمه
۲۵۱	کارراهه‌های بین‌المللی
۲۵۱	ضرورت مدیریت مسیر شغلی در سطح بین‌المللی
۲۵۲	مراحل اصلی پیشرفت شغلی
۲۵۴	رویکردهای مختلف برای به کارگیری افراد در شرکتهای فرعی تابعه
۲۶۴	ویژگیهای فردی مدیران جهانی: عام یا خاص؟
۲۶۴	عوامل مؤثر بر موفقیت مدیر جهانی
۲۶۵	عوامل مؤثر بر انتخاب نوع راهبرد به کارگماری افراد

۲۷۲	میشاقهای روان‌شناختی
۲۷۶	مدیریت و تفاوت‌های فرهنگی
۲۷۸	موفقیت یا عدم موفقیت مدیران اعزامی
۲۷۸	ضرورت توجه به شکست مأموران اعزامی و پیامدهای آن
۲۷۹	بررسی دلایل شکست مدیران اعزامی
۲۸۳	دامهای برنامه‌ریزی منابع انسانی.
۲۸۳	ضعف مدیریت
۲۸۳	معیارهای انتخاب نامناسب برای مأموریت‌های خارجی
۲۸۴	وضعیت خانواده
۲۸۴	فقدان آموزش کافی برای مأموریت‌های خارجی
۲۸۴	استمرار مأموریت و ارزشیابی عملکرد
۲۸۵	بهره‌گیری ناکافی از توان برای اعزام به مأموریت خارجی
۲۸۶	بازگشت و شوک فرهنگی معکوس
۲۸۷	الگوهای سازمانی مدیریت جهانی و مسیر شغلی
۲۸۸	الگوی پرلموتر
۲۸۹	الگوی بارتلت و گوشال
۲۹۰	الگوی باروج و التمن
۲۹۳	آیا در کل هیچ شرکت جهانی وجود دارد؟
۲۹۳	مسیرهای شغلی بین‌المللی
۲۹۴	خلاصه فصل
۲۹۵	پرسشهایی برای بحث و بررسی
۲۹۷	فصل نهم: شایستگیهای مدیران منابع انسانی بین‌المللی
۲۹۷	مقدمه
۳۰۰	شایستگیها
۳۰۰	شایستگیهای مدیر منابع انسانی
۳۰۲	شایستگیهای مدیر منابع انسانی بین‌المللی
۳۱۷	خلاصه فصل
۳۱۸	پرسشهایی برای بحث و بررسی

فصل دهم: چالشهای مدیریت منابع انسانی بین‌المللی

مقدمه

جهانی شدن و چالشهای IHRM

اینترنت و پیامدهای جهانی شدن

الف) استفاده از اینترنت برای کارمندیابی

ب) استفاده از اینترنت در شیوه‌های جدید کار

IHRM و چالشهای زمین‌شناختی، اقتصادی و زبان‌شناختی

IHRM و چالشهای زمین‌شناختی

چالش زبان‌شناختی

چالش اقتصادی

دیدگاههای محلی در برابر دیدگاههای جهان‌شمول

مدیریت نیروی کاری متنوع

مباحث اخلاقی در IHRM

تخصصی‌سازی حرفه‌ای گرا در مقابل تلفیق IHRM

چگونه از عهده تغییرات برآییم؟

تغییر در سبک رهبری

تغییر نقش کارکنان

تغییر شیوه کنترل کارکنان

تغییر انگیزش کارکنان

خلاصه فصل

پرسشهایی برای بحث و بررسی

منابع

فهرست واژگان تخصصی

پیشگفتار

شرایط جهان و مقتضیات پدیده جهانی سازی، باعث ایجاد تناقضاتی در اندیشه ها و الگوهای فکری صاحب نظران و نیز در اعمال این اندیشه ها در حوزه مدیریت منابع انسانی گشته است تا آنجا که در آستانه قرن بیست و یکم و انتقال به قلمروهای فرامردن و عرصه های تغییرات پرشتاب، همه سازمانها را در سطح جهان و به ویژه در جوامع در حال توسعه با ابهامات چشمگیری روبه رو ساخته است. تلاش برای ایجاد فضای رقابتی در گستره ملی و جهانی که با روند الحاق کشورها به سازمان جهانی تجارت پررنگ تر نیز شده است، ضرورت ایجاد سازمانهای کوچک، ناب و مجازی را که دارای قابلیت انعطاف زیاد و توان واکنش سریع باشند، تقویت کرده است. از سوی دیگر، آثار سوء تحرکات سریع اقتصادی بر سرمایه اجتماعی سازمانها و سرمایه اجتماعی ملی چنان شدید است که تا حد زیادی از تعهد و همبستگی سازمانی کارکنان می کاهد و در عین حال نگرانیهایی در زمینه امنیت شغلی به وجود می آورد که به نگرانی و پریشانیهای روانی و خانوادگی منجر می شود. فناوری اطلاعات و ارتباطات نیز به سهم خود دگرگونیهای وسیعی در حوزه مدیریت منابع انسانی به وجود آورده تا جایی که به تدریج مفهوم استخدام رسمی را (فقط به یک سازمان تعلق داشتن) دگرگون ساخته است.

با توجه به این موارد، کتاب حاضر به دنبال معرفی مدیریت منابع انسانی فراملیتی از جنبه نظری و عملی است. در این کتاب اهمیت مطالعه شرایط فراملیتی از طریق توسعه روند کلی مدیریت منابع انسانی بررسی شده و فرایندها و موضوعات مرتبط با استخدام کارمندان اثربخش به بحث گذاشته می شود. هدف این کتاب آشنایی با مقولات توسعه در قلمرو مدیریت منابع انسانی فراملیتی از جهت علمی و عملی و

ایجاد چشم‌اندازهایی در این زمینه است. برای این منظور، در هر فصل، با طرح سؤالی مرتبط و با تأکید بر تجربه زندگی، نسبت به جنبه‌هایی از مدیریت منابع انسانی فراملیتی، تحلیل و ارزشیابی صورت می‌گیرد.

مطالعه این کتاب برای فارغ‌التحصیلان مقاطع مختلف و مدیران اجرایی و دانشجویانی که برای اولین بار مدیریت منابع انسانی فراملیتی را مطالعه می‌کنند، مناسب و مفید است، اما در اصل برای جوابگویی به نیازهای دانشجویان با مهارت‌های مختلف و زمینه‌های آموزشی و تربیتی متنوع، طراحی شده است. مثالها و سؤالا در فصلهای این کتاب علاقه به مدیریت منابع انسانی را جهانی ساخته و خوانندگان را به مطالعه در زمینه‌های فرهنگی منحصر به فرد خودشان تشویق می‌کند. رویکرد توسعه‌ای متمایز این کتاب تضمین می‌کند که در هر فصل تعاریف رقابتی مفاهیم مقایسه شوند، و نیز دیدگاه‌هایی تحلیلی، انتقادی، و همچنین عملی به دست می‌دهد و سطوح مختلف مهارتی و نیازهای یادگیری خوانندگان مشخص و برآورده گردد.

این کتاب همچنین مطالب مفیدی برای مدیران اجرایی فراهم می‌آورد؛ به عبارتی یک چهارچوب تحلیلی برای بررسی عمل استخدام فراملیتی ارائه می‌کند و این رشته را به اجزای اصلی‌اش تجزیه می‌کند و هر جنبه را در یک فصل متفاوت بررسی می‌کند. پرجاذبه‌ترین جنبه کتاب برای مدیران اجرایی، بازنگری مسیر شغلی و شایستگیها از منظر مدیریت فراملیتی منابع انسانی است، و نیز روش ساختن آن برای تعریف بافتهای کلان، متوسط و خرد و تأثیرات کلیدی و ملاحظات در این سطوح برای مدیریت مؤثر گروههای فراملیتی و عملیات فراملیتی.

رشته مدیریت منابع انسانی فراملیتی با کمبود متون و منابع تحقیقی روبه‌روست. این کتاب می‌کوشد با اتخاذ یک چهارچوب، تحلیلی روشن از جنبه‌های کلیدی مدیریت منابع انسانی فراملیتی و مباحث مرتبط با آن به دست دهد که شامل ۱۰ فصل است.

فصل اول مفهوم مدیریت منابع انسانی و بررسی سیر تاریخی آن را به عنوان رشته‌ای از مطالعات و عملی تخصصی معرفی می‌کند. در این فصل روشن می‌شود

که روند کلی نظریه و عمل منابع انسانی در ارائه ابزارهایی برای مدیریت مؤثر بر گروه‌های فراملیتی و کارکردهای فراملیتی در کجاها ناتوان است. علاوه بر این، ضرورت توجه به مدیریت منابع انسانی فراملیتی، و عوامل کلیدی به کار رفته در شهرت کنونی آن تبیین می‌گردد.

فصل دوم جنبه‌های اساسی مدیریت منابع انسانی را معرفی نموده و چهارچوب منسجمی از اجزاء آن ارائه می‌دهد. این چهارچوب در واقع ساختار کتاب را تعیین می‌کند و در هر فصل یک جنبه این چهارچوب بررسی می‌شود.

این کتاب با مطالعه جنبه‌های کلان فراملیتی و نیز با مباحث خرد فردی با مدیریت منابع انسانی فراملیتی تطبیق داده می‌شود. بر این اساس، در هر فصل نوعی جریان منطقی از سطح کلان به متوسط و خرد پی گرفته می‌شود.

فصل سوم کتاب، طبیعت و ماهیت نیروی کار جهانی را شناسایی می‌کند و ویژگی‌های مهم جمعیت‌شناختی آن را به طور مبسوط شرح می‌دهد. این فصل مفهوم جهانی‌سازی و اثر نابرابر آن بر استخدام و به ویژه عملیات استخدام فراملیتی و همچنین شناسایی ساختارهای مهم مقررات و قوانین در سطح جهانی را مورد بررسی گسترده قرار می‌دهد.

فصل چهارم شرایط فراملیتی را که در آن سازمانهای چندملیتی و بین‌المللی عملیات خود را انجام می‌دهند بررسی می‌کند. این فصل هم‌گرایی و واگرایی اعمال مدیریت منابع انسانی و مفاهیم مهم شرکتهای چندملیتی و مدیریت کارکنان آن را در شرایط ملی متفاوت، همانند گروههای متنوع شرح می‌دهد.

فصل پنجم با گذر از شرایط بین‌المللی به شرایط ملی مدیریت منابع انسانی، شناسایی زیرساختهایی را مطرح می‌کند که بر مقررات اعمال استخدام در صحنه‌های ملی مؤثرند (مانند واحدهای تجاری، روابط کارکنان و مجموعه‌های تخصصی). همچنین ارتباط این مباحث با مدیریت منابع انسانی فراملیتی تبیین می‌گردد. در این مسیر، توجه به مدیریت راهبردی به مثابه روشی برای دستیابی به نتایج عملکردی بهتر برای سازمانها، اهمیت بسزایی دارد.

فصل ششم جنبه‌های راهبردی مدیریت منابع انسانی را بررسی می‌کند و تفاوت‌های بین جنبه‌های راهبردی فراملیتی و ملی را مورد توجه قرار می‌دهد. این فصل تفاوت گزینه‌های راهبردی برای مؤسسات چندملیتی در ارتباط با مباحث انتخاب، محل استقرار، مدیریت تنوع فرهنگی و جابه‌جاییهای فراملیتی (همانند ادغامها و اکتسابها) را تحلیل می‌کند.

فصل هفتم در ارتباط با جنبه‌های عملی مدیریت منابع انسانی فراملیتی (مانند جذب و انتخاب، آگاهی به روشها و رویکردهای مختلف) به دنبال حذف تبعیضها و تعصبهاست. این فصل اهمیت آموزش را به عنوان یک روش بهبود منابع انسانی تشریح می‌کند و نکات عملیاتی ویژه‌ای را برای مدیریت کارکنان برون‌مرزی مطرح می‌سازد.

در فصل هشتم، مسیر شغلی تعریف و ویژگیهای خاص مسیرهای شغلی فراملیتی بررسی می‌شود. این فصل برای درک فرایندها و پویاییهای مسیر شغلی در شرایط جهانی چهارچوب مفهومی خاصی را فراهم آورده و در مورد طیفی از گزینه‌های راهبردی (برای بیگانه و خودی یا محلی) و تبیین اهمیت مدیریت مسیر شغلی در سطح فراملیتی برای جذب، حفظ و نگهداری بهترین استعدادها، جزئیات را مورد بحث قرار می‌دهد.

مفهوم شایستگیها به عنوان مهارتها و تجربیات ضروری برای انجام اثربخش وظایف توسط کارکنان، در فصل نهم تعریف می‌شود. همچنین این فصل شایستگیهای تخصصی را در مدیر منابع انسانی فراملیتی شناسایی می‌کند. به علاوه این فصل از دیدگاهی فردی پیچیدگیهای موجود در مدیریت منابع انسانی فراملیتی را مورد تجدید نظر قرار می‌دهد.

فصل دهم با تمرکز بر چالشهای عمده مدیریت منابع انسانی فراملیتی، اهمیت مسئولیت اجتماعی و مدیریت تنوع در شرایط جهانی سازی فزاینده را بیان می‌کند. این فصل همچنین به تعدادی از ابهامات و پرسشهای عملیاتی و گفتمانی مدیریت منابع انسانی فراملیتی اشاره دارد و آنها را به عنوان چالشهای مهم نظریه و عمل

مدیریت منابع انسانی فراملیتی امروزی معرفی می‌کند.
ضروری است اشاره شود که چهارچوب کلی این کتاب از کتاب مدیریت
منابع انسانی بین‌المللی^۱ نوشته مصطفی اوزبیلگین^۲ اخذ شده که از دیدگاهی کلان
در یک چهارچوب هشت‌وجهی خلاصه گردیده است.

دکتر علی‌نقی امیری

بلال پناهی

www.ketab.ir